

## DETERMINASI LINGKUNGAN KERJA, IKLIM ORGANISASI, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU-GURU SEKOLAH DASAR DI GUGUS VI KECAMATAN GEROKGAK

I Gusti Putu Suratika, Nyoman Dantes, Kadek Rihendra Dantes  
Program Studi Pendidikan Dasar, Program Pascasarjana  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

User ID/ email: putu.suratika@pasca.undiksha.ac.id,  
nyoman.dantes@pasca.undiksha.ac.id, rihendra.dantes@pasca.undiksha.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinasi lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru-guru sekolah dasar di gugus VI Kecamatan Gerokgak. Penelitian ini adalah penelitian “ex-post facto” dengan jumlah sampel 55 orang. Alat pengumpul data berupa kuesioner dan lembar observasi, analisis data dengan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat determinasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru-guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak dengan koefisien korelasi sebesar 0,618 dan sumbangan efektifnya sebesar 15% (2) terdapat determinasi yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru-guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak dengan koefisien korelasi sebesar 0,663 dan sumbangan efektifnya sebesar 26%, (3) Terdapat determinasi yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru-guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak dengan koefisien korelasi sebesar 0,704 dan sumbangan efektifnya sebesar 27%, (4) Secara bersama sama, terdapat determinasi yang signifikan antara lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru-guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,825 dan kontribusinya sebesar 68% terhadap kinerja guru-guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak.

Kata kunci: lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi berprestasi, kinerja guru-guru sekolah dasar

### Abstract

This study was aimed at investigating the determination of working environment, Organizational climate and achievement motivation toward the elementary school teachers' teaching performance at the sixth group of elementary school (Cluster VI) in Gerokgak District. The design of this research was “ex-post – facto. The sample of the study was 55 teachers. The instruments in this study were questionnaire and observation sheet, and the obtained data were analyzed using simple regression, partial correlation and multiple correlations. The result of this study shows: (1) there was a significant determination of working environment toward the elementary school teachers teaching performance at the sixth group of elementary school ( Cluster VI ) in Gerokgak District with the coefficient correlation was 0,618 and the effectiveness was 15% ( 2) There was a significant determination of organizational climate toward elementary school teachers teaching style at the sixth group of elementary school (Cluster VI) in Gerokgak District with the correlation was 0,663 and the effectiveness was 26%, (3) There was a significant determination of achievement motivation toward elementary school teachers teaching performance at the sixth group of elementary school (Cluster VI) in Gerokgak District with the coefficient correlation was 0,704 and the effectiveness was 27%,( 4) Simultaneously, there was a significant determination between working environment, organizational climate, and achievement motivation toward elementary school teachers' teaching performance at the sixth group of elementary school ( Cluster VI ) in Gerokgak District with the coefficient correlation was 0,825 and the contribution was 68% toward Elementary school teachers teaching performance at the sixth group of elementary school ( Cluster VI ) in Gerokgak District.

*Key words:* working environment, organizational climate, achievement motivation, elementary school teachers teaching style.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pendidikan yang terkait dengan mutu pendidikan di Sekolah Dasar sangat ditentukan oleh keberadaan guru di sekolah tersebut. Guru merupakan salah satu komponen yang berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini berimplikasi pada kemampuan diri seorang guru dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah.

Sebagai pengajar tugas seorang guru adalah menuangkan sejumlah bahan ajar ke otak peserta didik, sedangkan sebagai pendidik tugas seorang guru adalah membimbing dan membina peserta didik agar menjadi manusia susila yang cakap, kreatif, dan mandiri. Mengajar dan mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Tugas yang berat ini pada dasarnya dapat dilaksanakan dengan baik apabila didukung lingkungan kerja yang kondusif, iklim organisasi yang baik, dan motivasi berprestasi yang tinggi dari seorang guru. Guru memegang peranan utama dalam proses belajar-mengajar dan oleh sebab itu mutu pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Dewasa ini tuduhan miring yang ditujukan kepada guru sering dilihat di media massa baik itu media cetak maupun elektronik yang menyatakan bahwa rendahnya kualitas pendidikan disebabkan oleh faktor kinerja guru. Walaupun pendapat ini tidak semuanya benar namun cukup beralasan juga karena memang guru yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik. Hal ini terjadi karena pendidik mempunyai tugas sebagai perencana, pengelola, pelaksana, dan sekaligus sebagai penilai jalannya proses pembelajaran. Pada dasarnya kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal guru itu sendiri yaitu terkait dengan adanya lingkungan kerja dan iklim organisasi yang kondusif dalam meningkatkan kinerja dan faktor internal dari guru yaitu bagaimana motivasi berprestasi yang ditunjukkan dengan kinerja yang memuaskan.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Guru akan dapat melakukan tugasnya dengan baik apabila guru berada pada lingkungan kerja yang baik pula. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena merupakan sebuah sistem yang saling membutuhkan dan hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan kualitas lingkungan internal organisasi sekolah yang mempengaruhi perilaku para guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Iklim organisasi yang kondusif tentu akan membawa pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Selain iklim organisasi, motivasi berprestasi tentunya juga mempengaruhi kinerja guru. Hal itu dikarenakan, orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai sikap yang positif terhadap situasi berprestasi. Orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan dapat lebih berprestasi dalam situasi di mana ia dapat berpacu dengan ukuran keunggulan yang diinternalisasikan, dan prestasinya akan lebih baik jika tujuan dapat ditentukannya sendiri. Kesenangan yang didapat orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi diperoleh dari keberhasilannya melakukan perbuatannya yang sukses.

Untuk dapat mencapai kualitas pendidikan yang baik, setiap guru harus berada pada lingkungan kerja yang baik, motivasi berprestasi yang kondusif, memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dan mempunyai kinerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak pada terciptanya etos kerja yang baik bagi para guru. Iklim organisasi kerja di sekolah akan memberi warna atau karakter, spirit, ethos, suasana bathin, dari setiap sekolah. Iklim organisasi yang kondusif bisa terjadi manakala

sekolah mampu memberdayakan guru sebagai skala prioritas dalam mencapai esensial keefektifan sekolah yang bermuara pada prestasi siswa secara keseluruhan. Motivasi berprestasi akan muncul manakala terdapat lingkungan dan motivasi berprestasi yang baik pula. Seorang pendidik harus memiliki motivasi berprestasi yang kuat yang bersumber dari dalam dirinya untuk mencapai prestasi yang optimal. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Realita di lapangan menunjukkan bahwa upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran telah banyak dilakukan baik melalui pendidikan dan pelatihan, seminar– seminar, workshop, dan sebagainya namun belum banyak memberikan hasil yang optimal. Melalui wawancara dan pengamatan saat peneliti berkunjung ke sekolah binaan beberapa guru mengatakan bahwa belum optimalnya hasil yang dicapai karena tidak didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, iklim organisasi yang serba tidak menentu, sehingga motivasi berprestasi para guru menjadi rendah. Ada kecendrungan guru bekerja yang serba instan sehingga setiap upaya yang ditawarkan lebih dominan disikapi dengan cara adopsi dan *copy paste*. Ada kecenderungan guru itu lebih baik menjalankan pembelajaran yang bersifat konvensional dari pada menciptakan inovasi pembelajaran yang belum tentu akan membawa perubahan pada hasil belajar peserta didik.

Menurut peneliti permasalahan ini sangat urgen untuk diketahui akar permasalahannya sehingga kita dapat mencari solusi yang lebih efektif untuk menyelesaikan masalah ini. Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui determinasi lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru-guru sekolah dasar di gugus VI Kecamatan Gerokgak.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan “*ex-post facto*” karena

peristiwanya alami dan tidak diadakan perlakuan (*treatment* atau manipulasi) terhadap ubahan-ubahan penelitian. Pada penelitian ini, keterkaitan antarvariabel bebas dengan variabel bebas, maupun antarvariabel bebas dengan variabel terikat sudah terjadi secara alami, dan peneliti dengan setting tersebut ingin melacak kembali jika dimungkinkan apa yang menjadi faktor penyebabnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru sekolah dasar gugus VI Kecamatan Gerokgak di Kabupaten Buleleng yang berjumlah 55 orang. Sedangkan sampel penelitian yang diteliti adalah seluruh guru SD yang ada di gugus VI Gerokgak yang berjumlah 55 orang yang tersebar dalam enam SD/MI di gugus VI Gerokgak. Penelitian ini termasuk penelitian populasi atau studi sensus karena seluruh anggota populasi dijadikan subjek dalam penelitian ini.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), iklim organisasi (X2), dan motivasi berprestasi (X3). Adapun variabel terikatnya adalah kinerja guru-guru sekolah dasar (Y).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti, dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan kuesioner dan menggunakan empat buah instrumen yaitu: 1) kuesioner lingkungan kerja, 2) kuesioner iklim organisasi, 3) kuesioner motivasi berprestasi, dan 4) kuesioner kinerja guru-guru sekolah dasar.

Kuesioner lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi berprestasi, dan kinerja guru-guru sekolah dasar sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, terlebih dahulu harus divalidasi oleh para ahli. Setelah divalidasi oleh para ahli kemudian diujicobakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya dalam mengungkap apa yang hendak diukur. Validitas instrument dalam penelitian ini ditinjau dari dua segi yaitu validitas isi dan validitas butir. Untuk menentukan validitas isi (*content validity*) dilakukan oleh judges sedangkan untuk mengetahui validitas butir maka instrument yang sudah di judges diujicobakan ke lapangan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik

regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial. Persyaratan yang berkaitan dengan teknik analisis data tersebut harus dibuktikan secara statistik. Adapun uji persyaratan analisis adalah uji normalitas sebaran data, uji linieritas dan keberartian koefisien regresi, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:  
1) terdapat determinasi yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru-guru SD pada gugus VI Kecamatan Gerokgak, 2) terdapat determinasi yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru-guru SD pada gugus VI Kecamatan Gerokgak, 3) terdapat determinasi yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru-guru SD pada gugus VI Kecamatan Gerokgak, 4) secara bersama sama, terdapat determinasi yang signifikan antara lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru-guru SD pada gugus VI Kecamatan Gerokgak.

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan teknik analisis korelasi sederhana (korelasi *product moment pearson*). Sedangkan untuk menguji hipotesis ke empat, digunakan teknik analisis korelasi ganda, regresi ganda, dan korelasi parsial.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah data terkumpul, kemudian ditabulasi sesuai dengan keperluan analisis. Data yang terkumpul antara lain: 1) skor lingkungan kerja, 2) skor iklim organisasi, 3) skor motivasi berprestasi, dan 4) skor kinerja guru-guru sekolah dasar. Untuk menganalisis data digunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data variabel yang diteliti, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis.

Berdasarkan analisis data deskriptif yang telah dilakukan, maka didapatkan data seperti Tabel 01.

Tabel 01. Hasil Analisis Data Deskriptif

Variabel	X1	X2	X3	Y
Statistik				
Mean	122,25	101,13	135.20	168.69
Median	121	101	135	168
Mode	120	101	134	172
Std. Deviation	11,59	8,46	9,99	11,68
Variance	134,42	71,52	99,83	136,48
Range	47	35	40	46
Minimum	99	83	119	48
Maximum	146	118	159	194
Jumlah	6724	5562	7436	9278

Keterangan:

- X1 : Lingkungan Kerja
- X2 : Iklim Organisasi
- X3 : Motivasi Berprestasi
- Y : Kinerja guru-guru SD

Skor lingkungan kerja diperoleh dari hasil pencatatan dokumen yang menunjukkan bahwa skor minimum = 99, skor maksimum = 146, rentangan = 47, rata-rata = 122,25, standar deviasi = 11,59,

modus = 120, dan median = 121. Untuk menentukan tingkatan kategori skor lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 02.

Tabel 02 Kategori skor Lingkungan kerja

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	%
1	$128 \leq \bar{x}$	Sangat baik	20	36,36
2	$106,7 \leq \bar{x} < 128$	Baik	29	52,73
3	$85,34 \leq \bar{x} < 106,7$	Sedang	6	10,91
4	$64,01 \leq \bar{x} < 85,34$	Kurang baik	0	0
5	$\bar{x} < 64,01$	Sangat kurang baik	0	0
JUMLAH			55	100

Berdasarkan Tabel 02 diketahui bahwa lingkungan kerja pada umumnya termasuk kategori “baik”. Secara lebih rinci dapat dideskripsikan bahwa skor lingkungan kerja dengan kategori “sangat baik” sebanyak 20 orang (36,36%), kategori “baik” sebanyak 29 orang (52,73%) dan kategori “sedang” sebanyak 6 orang (10,91%).

Skor iklim organisasi yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap responden menunjukkan bahwa skor minimum = 83, skor maksimum = 118, rentangan = 35, rata-rata = 101,13, standar deviasi = 8,46, modus = 101, dan median = 101. Untuk menentukan tingkatan kategori skor iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 03.

Tabel 03 Kategori Skor Iklim organisasi

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	%
1	$120 \leq \bar{x}$	Sangat baik	0	0
2	$100 \leq \bar{x} < 120$	Baik	27	49,09
3	$80 \leq \bar{x} < 100$	Sedang	28	50,91
4	$60 \leq \bar{x} < 80$	Kurang baik	0	0
5	$\bar{x} < 60$	Sangat kurang baik	0	0
JUMLAH			55	100

Berdasarkan Tabel 03 diketahui bahwa iklim organisasi guru pada termasuk dalam kategori “baik” dengan 27 orang (49,09%) dan dalam kategori “sedang” sebanyak 28 orang (50,91%).

Skor motivasi berprestasi yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap

responden menunjukkan bahwa skor minimum = 119, skor maksimum = 159, rentangan = 40, rata-rata = 135,20, standar deviasi = 9,99, modus = 134, dan median = 135. Untuk menentukan tingkatan kategori skor motivasi berprestasi dapat dilihat pada Tabel 04.

Tabel 04 Kategori Skor Motivasi Berprestasi

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	%
1	$124 \leq \bar{x}$	Sangat baik	44	80
2	$103,34 \leq \bar{x} < 124$	Baik	11	20
3	$82,66 \leq \bar{x} < 103,34$	Sedang	0	0
4	$62 \leq \bar{x} < 82,66$	Kurang baik	0	0
5	$\bar{x} < 62$	Sangat kurang	0	0

	baik		
JUMLAH		55	100

Berdasarkan Tabel 04 diketahui bahwa motivasi berprestasi pada umumnya termasuk kategori “sangat baik” sebanyak 44 orang (80%), dan berada pada kategori “baik” sebanyak 11 orang (20%).

Skor kinerja guru-guru SD yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap

responden menunjukkan bahwa skor minimum = 148, skor maksimum = 194, rentangan = 46, rata-rata = 168,69, standar deviasi = 11,68, modus = 172, dan median = 168. Untuk menentukan tingkatan kategori skor kinerja guru sekolah dasar dapat dilihat pada Tabel 05.

Tabel 05 Kategori Data Kinerja Guru-Guru Sekolah Dasar

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	%
1	$184 \leq \bar{x}$	Sangat baik	7	12.7
2	$153,33 \leq \bar{x} < 184$	Baik	37	67.3
3	$122,66 \leq \bar{x} < 153,33$	Sedang	11	20.0
4	$91,99 \leq \bar{x} < 122,66$	Kurang baik	0	0
5	$\bar{x} < 91,99$	Sangat kurang baik	0	0
JUMLAH			55	100

Berdasarkan Tabel 05 diketahui bahwa kinerja guru-guru SD secara umum termasuk kategori “sangat baik” sebanyak 7 orang (12,7%), “baik” sebanyak 37 orang (67,3%) dan termasuk pada kategori “sedang” sebanyak 11 orang (20%).

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas sebaran data, uji linieritas garis regresi, uji multikolinieritas data, uji autokorelasi data, dan uji heterokedastisitas data.

Untuk mengetahui normalitas data digunakan rumus Kolmogorov Smirnov yang dikenakan terhadap skor lingkungan kerja, iklim organisasi, skor motivasi berprestasi, dan skor kinerja guru-guru SD dengan kriteria jika  $p > 0,05$  datanya normal, sebaliknya jika  $p < 0,05$  datanya tidak normal. Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS 17.0 for Windows. Untuk mengetahui data dari sampel berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dari signifikansi hasil uji normalitas sebaran data dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig). Jika signifikansi yang diperoleh  $> 0,05$  maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, demikian sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$  maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Dalam uji normalitas data, didapatkan hasil untuk seluruh variabel angka statistik Kolmogorov-Smirnov yang diperoleh dengan  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti skor lingkungan kerja, iklim organisasi, skor motivasi berprestasi, dan skor kinerja guru-guru sekolah dasar berdistribusi normal.

Uji Linieritas dimaksudkan untuk mengetahui keberartian koefisien regresi dari model linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian Linieritas dilakukan dengan menggunakan uji F dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows. Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka didapatkan hasil Uji linieritas dan keberartian koefisien regresi menunjukkan bahwa regresinya adalah linier dan keberartian arah regresinya adalah berarti. Hal itu dikarenakan harga Sig Dev From Linierity  $> 0,05$  dan harga Sig linierity  $< 0,05$ .

Pengujian Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien antar variabel bebas. Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows. Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka didapatkan hasil Uji multikolinieritas dengan

nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula, nilai tolerance mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas lingkungan kerja (X1), iklim organisasi (X2), dan motivasi berprestasi (X3) terhadap kinerja guru-guru sekolah dasar (Y) tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan uji statistik *Durbin-Watson*. Pengujian Autokorelasi dilakukan dengan melihat koefisien *Durbin-Watson* dengan bantuan program *SPSS 17.0 for windows*. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, koefisien *Durbin-Watson* besarnya 1,777 mendekati 2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas lingkungan kerja (X1), iklim organisasi (X2), dan motivasi berprestasi (X3) terhadap kinerja guru-guru sekolah dasar (Y) tidak terjadi autokorelasi.

Pengujian Heterokedastisitas dilakukan dengan menggambar grafik antara y dengan residu. Pengujian Heterokedastisitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS 17.0 for windows*. Berdasarkan gambar yang telah dibuat maka tampak titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, tidak terjadi pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Setelah uji asumsi atau prasyarat telah dilakukan, maka dilanjutkan pada pengujian hipotesis. Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut.

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru-guru SD gugus VI Kecamatan Gerokgak. Untuk menguji hipotesis ini digunakan teknik korelasi dan regresi linier sederhana. Hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X1, ditemukan persamaan regresi  $\hat{y} = 92,622 + 0,622 X1$  dengan Freg = 32,665 ( $p < 0,05$ ). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru-guru sekolah dasar sebesar 0,618 dengan  $p < 0,05$ . Ini berarti makin baik

lingkungan kerja, makin baik kinerja guru-guru sekolah dasar tersebut. Variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan makin tinggi kinerja guru-guru sekolah dasar di gugus VI Kecamatan Gerokgak sebesar 22%. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Sumbangan efektif (SE) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru-guru sekolah dasar di gugus VI Kecamatan Gerokgak sebesar 15%. Secara normatif ditemukan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori baik artinya guru-guru sekolah dasar di gugus VI Kecamatan Gerokgak sudah menunjukkan lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Guru akan dapat melakukan tugasnya dengan baik apabila guru berada pada lingkungan kerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi guru. Jika seorang guru menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka guru tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja guru juga tinggi.

Berdasarkan paparan di atas, tampaknya hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sesuai dengan paparan teori yang dipakai dasar untuk perumusan hipotesis, sehingga dugaan yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru SD telah terbukti secara empirik dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = 76,020 + 0,916 X2$  dengan Freg = 41,655 ( $p < 0,05$ ). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SD sebesar 0,663 dengan  $p < 0,05$ . Ini berarti makin baik iklim organisasi, makin baik

kinerja guru SD tersebut. Variabel iklim organisasi dapat menjelaskan makin tinggi kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak sebesar 38,2%. Temuan ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru SD. Sumbangan efektif (SE) variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak sebesar 26%. Secara normatif ditemukan bahwa iklim organisasi berada pada kategori baik artinya guru-guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak sudah menunjukkan sikap baik terhadap iklim organisasinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suandi, dkk (2013) yang berjudul Hubungan Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Negara. Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara: 1) Kepemimpinan situasional dengan kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan Negara dengan kontribusi sebesar 39,5%, 2) Motivasi kerja dengan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Negara dengan kontribusi 69,1%, 3) Iklim kerja dengan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Negara dengan kontribusi sebesar 55,0%, 4) Kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama sama dengan kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan Negara dengan kontribusi sebesar 77,1%.

Sebuah organisasi tentunya membutuhkan suatu iklim organisasi yang positif. Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif dan akan berpengaruh pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi.

Berdasarkan paparan di atas, tampaknya hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sesuai dengan paparan teori yang dipakai dasar untuk perumusan hipotesis, sehingga dugaan yang

menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SD telah terbukti secara empirik dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = 57,327 + 0,824X_3$  dengan  $F_{reg} = 52,220$  ( $p < 0,05$ ). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SD sebesar 0,704 dengan  $p < 0,05$ . Ini berarti makin baik motivasi berprestasi seorang guru SD, maka makin baik juga kinerja guru SD tersebut. Variabel motivasi berprestasi dapat menjelaskan makin tinggi kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak sebesar 39,8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru SD. Sumbangan efektif (SE) variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak sebesar 27%. Secara normatif ditemukan bahwa motivasi berprestasi berada pada kategori sangat baik artinya guru-guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak motivasi berprestasinya sudah menunjukkan sikap sangat baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Darmada, dkk (2013) yang berjudul Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana. Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa: 1) terdapat kontribusi yang signifikan antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan persamaan garis regresi  $Y$ , 2) terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan persamaan garis regresi  $Y$ , 3) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan persamaan garis regresi  $Y$ , dan 4) terdapat kontribusi yang signifikan antara manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ), iklim kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja guru ( $X_3$ )



terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y.

Motivasi berprestasi dalam diri individu ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh keunggulan dalam melaksanakan setiap kegiatan. Dengan perkataan lain, orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang terbaik.

Orang memiliki motivasi berprestasi adalah orang yang berorientasi pada kerja, memiliki kemauan keras, dan menyukai pekerjaan yang menantang dan terukur. Kemauan keras yang muncul dalam diri seseorang menunjukkan adanya energi yang kuat untuk berusaha mencapai hasil yang diharapkan. Munculnya kemauan pada diri seseorang menimbulkan ketidakseimbangan yang menuntut pemenuhan. Dorongan untuk memenuhi kemauan inilah yang disebut motivasi. Bila kemauan itu terkait dengan kinerja, di mana dalam diri seseorang muncul kebutuhan akan keberhasilan dalam kinerja, maka akan timbul energi dalam dirinya untuk bergerak melakukan pekerjaan-pekerjaan yang mengarah pada pencapaian keberhasilan kinerja itu sendiri. Bila kemauannya besar, maka akan menimbulkan dorongan yang kuat. Dalam kondisi seperti inilah maka seseorang dapat dikatakan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

Pekerjaan yang menantang bagi orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi merupakan pemicu berusaha lebih keras, karena pekerjaan tersebut biasanya tidak mudah dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan menantang menuntut seseorang untuk berpikir lebih keras, bekerja lebih tekun dan serius dan semangat yang tinggi. Selain itu, pekerjaan menantang akan menimbulkan suatu ketidakseimbangan dalam diri seseorang yang disebabkan oleh adanya kebutuhan untuk mencapai hasil yang terbaik. Pekerjaan yang terukur akan memberi gambaran yang jelas tentang apa yang akan dicapai dan sampai di mana pekerjaan itu harus dilaksanakan. Dengan demikian pekerjaan yang terukur memungkinkan seseorang dapat menilai apakah hasil yang dicapai telah sesuai

dengan harapan. Kondisi seperti ini sangat diperlukan dalam melakukan suatu pekerjaan karena target yang harus dicapai terumuskan dengan jelas. Target-target yang harus dicapai biasanya dirumuskan dalam bentuk tujuan-tujuan yang lebih operasional. Tujuan inilah dijadikan indikator pencapaian pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan paparan di atas, tampaknya hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sesuai dengan paparan teori yang dipakai dasar untuk perumusan hipotesis, sehingga dugaan yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SD telah terbukti secara empirik dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis keempat ditemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = 23,429 + 0,244X_1 + 0,541X_2 + 0,449X_3$  dengan Freg = 36,112 ( $p < 0,05$ ). Ini berarti terdapat hubungan secara bersama-sama antara lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru-guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak. Makin baik lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi maka makin baik kinerja guru SD.

Lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru-guru SD perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak.

Penelitian ini juga menghasilkan korelasi murni antara lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru-guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak yang diperoleh melalui analisis korelasi parsial jenjang kedua. Hasil yang diperoleh adalah: pertama, terdapat korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru-guru SD dengan dikendalikan

oleh variabel iklim organisasi dan motivasi berprestasi ( $r_{1y-23} = 0,325$ ) dengan  $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SD, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak.

Kedua, terdapat korelasi yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru-guru SD dengan dikendalikan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi berprestasi ( $r_{2y-13} = 0,518$  dengan  $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SD, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak.

Ketiga, terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru-guru SD dengan dikendalikan oleh variabel lingkungan kerja dan iklim organisasi ( $r_{3y-12} = 0,466$  dengan  $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SD, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak.

Kekuatan hubungan ketiga variabel bebas dengan kinerja guru SD secara berurutan adalah: iklim organisasi, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

*Pertama*, terdapat korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak dengan korelasi sebesar 0,618 dengan  $p < 0,05$ . Ini berarti makin baik lingkungan kerja, makin baik kinerja guru SD tersebut. Variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan makin tinggi kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak sebesar 22%. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru SD. Sumbangan efektif (SE) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak sebesar 15%.

*Kedua*, terdapat korelasi yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak dengan korelasi sebesar 0,663 dengan  $p < 0,05$ . Ini berarti makin baik iklim organisasi, makin baik kinerja guru SD tersebut. Variabel iklim organisasi dapat menjelaskan makin tinggi kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak sebesar 38,2%. Temuan ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru SD. Sumbangan efektif (SE) variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak sebesar 26%.

*Ketiga*, terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak dengan korelasi sebesar 0,704 dengan  $p < 0,05$ . Ini berarti makin baik motivasi berprestasi seorang guru SD, maka makin baik juga kinerja guru SD tersebut. Variabel motivasi berprestasi dapat menjelaskan makin tinggi kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak sebesar 39,8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru SD. Sumbangan efektif (SE) variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Gugus VI Kecamatan Gerokgak sebesar 27%.

*Keempat*, Secara bersama-sama, terdapat determinasi yang signifikan antara lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru-guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,825 dan kontribusinya sebesar 68% terhadap kinerja guru-guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak.

Berdasarkan temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa sebelum dan sesudah diadakan pengendalian, terdapat determinasi yang signifikan antara lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru SD di gugus VI Kecamatan Gerokgak secara bersama-sama maupun terpisah.

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel lingkungan

kerja, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi mempunyai korelasi yang signifikan terhadap kinerja guru-guru SD pada gugus VI Kecamatan Gerokgak, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Semua komponen yang terlibat dalam proses pengelolaan sekolah SD/MI di gugus VI Kecamatan Gerokgak diharapkan mampu dan mau menciptakan lingkungan kerja yang kondusif karena hal ini diyakini dapat meningkatkan kinerja para guru.
2. Semua komponen hendaknya menciptakan iklim organisasi yang baik untuk bisa tumbuh dan berkembangnya kinerja para guru yang nantinya akan bermuara pada peningkatan kualitas pendidikan secara komprehensif.
3. Kepada semua guru agar meningkatkan motivasi berprestasi diri secara optimal agar kinerjanya bisa meningkat. Motivasi yang baik manakala tumbuh dan berkembang secara intrinsik dari guru itu sendiri.
4. Bagi praktisi dan akademisi atau peneliti lainnya diharapkan mau dan mampu melakukan penelitian lanjutan dengan kajian yang lebih mendalam baik melalui penelitian kualitatif maupun kuantitatif.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Darmada, I Ketut, dkk .2013. Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana. *Jurnal Pasca Sarjana Undiksha Volume 3*.
- Suandi, I Wayan, dkk .2013. Hubungan Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Negara. *Jurnal Pasca Sarjana Undiksha Volume 3*.